



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Vi som blev kvar –

Upplevelser av varsel ur ett psykosocialt arbetsmiljöperspektiv

Examensarbete för kandidatexamen inom huvudområdet arbetsvetenskap

Monika Tahiraj
Oksana Shmulyar Gréen
Maj, 2013

Abstract

Examensarbete, kandidat: 15 hp
År: 2013
Handledare: Oksana Shmulyar Gréen
Examinator: Håkan Kellgren

Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur ett varsel påverkar den kvarblivande personalen utifrån ett psykosocialt arbetsmiljöperspektiv. Undersökningen är ämnad till att skapa en större förståelse hos personal och företag om hur upplevelserna av ett varsel påverkar den psykosociala arbetsmiljön för kvarblivande personal.

Tidigare forskning/Teori

Forskning om psykosocial arbetsmiljö, förändringsarbeten och nedskärningar. Karasek & Theorells Krav-kontroll-stödmodell, Ansträngnings- och belöningsmodellen samt Angelöws Motivationstabell är teoretiska utgångspunkter i studien.

Metod

Studien är kvalitativt genomförd där sex stycken semistrukturerade intervjuer utförts med den kvarblivande personalen i organisationen. Tre av respondenterna är direkt drabbade, det vill säga att de varit varslade men fått behålla sina arbeten. De andra tre respondenterna har drabbats indirekt av varslet eftersom de inte blivit varslade men arbetar på samma avdelning.

Resultat

Upplevelserna av varslet är negativa då den kvarblivande personalen saknat socialt stöd och resurser från ledningen sida. De kortsiktiga konsekvenserna på den psykosociala arbetsmiljön har varit negativa då det visat sig att upplevelserna av varsel situationen orsakat psykosocial ohälsa bland den kvarblivande personalen. Företagen bör vid kommande varsel- och uppsägningsprocesser involvera de indirekt drabbade mer samt förbättra informationsflödet mellan ledning och arbetstagare. Även resurser som socialt stöd bör erbjudas.

Nyckelord: Psykosocial arbetsmiljö, varsel, upplevelser, socialt stöd, information.

Förord

Jag vill inleda min uppsats med att rikta ett varmt tack till alla medverkande i studien. Utan ert intresse, engagemang och er tid hade det genomförandet av studien aldrig varit möjlig. Samtidigt vill jag även passa på att tacka alla nära och kära som stöttat mig under mitt uppsatsskrivande.

Tack!

Monika Tahiraj

Maj, 2013

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.2 Syfte och frågeställningar	2
1.3 Avgränsningar	2
1.4.1 <i>Beskrivning av organisationen</i>	<i>3</i>
2. Tidigare forskning	5
2.1 Teorier och begrepp	8
2.1.1 <i>Definition av psykosocial arbetsmiljö</i>	<i>8</i>
2.1.2 <i>God psykosocial arbetsmiljö</i>	<i>8</i>
2.2 Kvalifikations och stressperspektivet	9
2.3 Krav-kontroll- stödmodellen	10
2.3.1 <i>Krav</i>	<i>10</i>
2.3.2 <i>Kontroll</i>	<i>11</i>
2.3.3 <i>Socialt stöd</i>	<i>11</i>
2.4 Ansträngnings och belöningsmodellen	12
2.5 Motivationstabellen	12
3. Metod	14
3.1 Metodval	14
3.2 Metoddiskussion	14
3.3 Urval	15
3.4 Tillvägagångssätt	16
3.5 Bearbetning av data	16
3.6 Etiska överväganden	17
4. Resultat	18
4.1 Respondenterna	18
4.2 Presentation av empiri	18
4.2.1 <i>Beskedet om varsel</i>	<i>18</i>
4.1.2 <i>Perioden mellan besked och avsked</i>	<i>19</i>
4.1.3 <i>Arbetsmotivation</i>	<i>20</i>
4.1.4 <i>Stämning och trivsel</i>	<i>21</i>
4.1.5 <i>Socialt stöd</i>	<i>22</i>
4.1.6 <i>Förtroende och tillit</i>	<i>22</i>
4.1.7 <i>Omplaceringar och nytt arbetssätt</i>	<i>23</i>
4.1.8 <i>Framtid och oro</i>	<i>23</i>
5. Analys	25
6. Diskussion & slutsatser	30
7. Förslag till vidare forskning	33
8. Det arbetsvetenskapliga huvudområdet och framtida yrkesroll	33
9. Litteraturförteckning	34
10. Bilagor	36

1. Inledning

2008 ökade antal varsel och uppsägningar i Sverige, detta som följd av den globala krisen som orsakade en nationell finanskris i landet. Lyckligtvis var antalet varsel och uppsägningar nere på normal nivå redan året därpå.¹ Konjunkturförändringarna har satt sina spår då de globala effekterna skakade om den svenska arbetsmarknaden rejält.² För ett flertal företag har konjunkturförändringarna inneburit ekonomiska svårigheter som i sin tur orsakat varsel och uppsägningar bland personal där arbetsbrist som följd av minskad efterfrågan eller försämrad marknad är en anledning. Globaliseringen har satt höga krav på de svenska företagen när en ständigt föränderlig marknad i ett snabbt tempo gör att företagen ständigt får anpassa sig. I några av fallen tvingas organisationsförändringar så som varsel och uppsägningar utföras för att företagen skall hänga med och överleva. Trots att antalet varsel landade på normal nivå ett år efter krisens början 2008 hade varslen under senare halvan av 2012 ökat sedan 2010 enligt Arbetsförmedlingens undersökningar.³ Under februari månad 2013 varslades 3900 personer vilket gjorde att antalet varslade beräknades till normala nivåer efter höstens varsel våg 2012. Den senaste statistiken visar dessvärre på ökade siffror under mars månad 2013. Under mars månad 2013 varslades 1600 fler än mars månad år 2012.⁴ Situationen på arbetsmarknaden har ännu inte stabiliserats däremot har den globala ekonomin ljusnat något sedan sommaren 2011.⁵

När man talar om varsel och uppsägningar går detta att diskutera på individnivå, företagsnivå, samhällsnivå och globalnivå. Det är känt att uppsägningar kan innebära konsekvenser för den enskilde individen såsom stress, oro och nedstämdhet. Följderna av ett varsel kan riskera mer omfattande konsekvenser även på företagsnivå.⁶ Det finns en koppling mellan problematiken som uppstår vid varsel på individ nivå och de utslag dessa kan ge på företagsnivå. Det är därför viktigt att belysa problemet då varsel och uppsägningar idag är ett faktum på den turbulenta arbetsmarknaden. Ett varsel som

¹Jans, Ann-Christin (2009:3). *Konsekvenser av varsel och uppsägningar*: 41. Stockholm: Arbetsförmedlingens huvudkontor, Forskningsenheten. sid 2.

²Ekonomifakta, 2013. *Läget i ekonomin- april*

³Jans (2009) sid 2.

⁴Ekonomifakta (2013) *Läget i ekonomin: januari, februari och mars*.

⁵Arbetsförmedlingen (2013). *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2012; Prognos för arbetsmarknaden 2012-2013* sid 2.

⁶Angelöw, Bosse, *Det goda förändringsarbetet: om individ och organisation i förändring*, Studentlitteratur, Lund, 1991

konsekvens av omorganisationer är idag inte ovanligt. Hur detta påverkar den psykosociala arbetsmiljön för den inblandade personalen är en viktig aspekt, för både individens välmående och organisationens framgång. Personalen som får behålla sina arbeten kan bli omotiverade och nedstämda vilket i sin tur kan leda till lägre effektivitet och produktivitet.⁷ Det finns forskning som visar på hur viktigt det är för organisationen att den kvarblivande personalen efter en varsel- och uppsägningsprocess är fortsatt motiverad för att genomförandet av förändringsprocessen skall ge goda resultat.⁸

Denna undersökning är viktig i relation till arbetsvetenskap då den omfattar ett flertal viktiga aspekter av vad som är centralt för det arbetsvetenskapliga området. Arbetsvetenskapens område omfattar dels arbetsmiljö och arbetsorganisation, för att bara nämna två forskningsfält som behandlas i denna studie.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur ett varsel påverkar den kvarblivande personalen utifrån ett psykosocialt arbetsmiljöperspektiv. Undersökningen är ämnad till att skapa en större förståelse hos personal och företag om hur upplevelserna av ett varsel påverkar den psykosociala arbetsmiljön för kvarblivande personal.

1. Hur har den kvarblivande personalens upplevelser av varslet sett ut?
2. Hur har den kvarblivande personalens upplevelser av varslet påverkat den psykosociala arbetsmiljön?
3. Vad kan företaget tänka på vid kommande varsel- och uppsägningsprocesser utifrån resultat av kvarblivande personals upplevelser?

1.3 Avgränsningar

I denna studie undersöks hur ett varsel påverkat kvarblivande personal och studerar alltså inte den personal som sagts upp. Enbart de psykosociala effekterna kommer att belysas utifrån den personal som fått behålla sina tjänster, blivit omplacerad, blivit tilldelad andra arbetsuppgifter och personal som drabbats indirekt av varslet. Personer

⁷ Sahdev, Kusum. *Survivors reactions to downsizing: the importance of contextual factors*; *Human Resource Management Journal*, 2003. Sid. 56-74.

⁸ Heuvel, M. van den, Demerouti, E., Schreurs, B.H.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. *Does meaning-making help during organizational change?: Development and validation of a new scale*. . *Career Development International*, 2009. Sid 508-533.

som drabbats indirekt av varsllet är de personer som arbetar på samma avdelning där varsllet genomfördes. Mer information om detta finns under rubriken 3.3 Urval. Inga lagar eller juridiska regleringar så som exempelvis arbetsrätt eller fackliga aspekter kommer läggas tyngd vid utan denna studie fokuserar på upplevelserna hos personalen i fråga. Studien åskådliggör inte företagets syn på genomförandet av varsel- och uppsägningsprocessen eftersom syftet med undersökningen inte är att fånga ledningens perspektiv utan att fånga kvarblivande personals upplevelser av denna process.

1.4 Bakgrund

Under en praktikperiod år 2013 genomfördes ett varsel och det var i samband med detta som idén till denna studie uppstod, vilket föll sig naturligt, då ett stort intresse för den psykosociala arbetsmiljön alltid funnits sedan programmets start. Min roll under praktikperioden var inte att utföra denna studie utan jag hade andra arbetsuppgifter under min praktik. Idén till undersökningen kommer alltså från mig och inte från ledningen eller företaget. Efter samtal med några anställda, både drabbade av varsel och icke drabbade, blev det tydligt att ett stort intresse fanns hos personalen för denna typ av frågor. Efter ett ytterligare samtal med chefen på avdelningen togs beslutet att genomföra denna studie då intresset fanns även där. Jag har arbetat självständigt under hela processen och har under hela processen haft en självständig ställning gentemot företaget. De val som gjorts så som utformandet av exempelvis intervjuguide, urval och perspektiv är därmed självständiga. Under studiens genomförande har personalen varit min enda kontakt till företaget.

1.4.1 Beskrivning av organisationen

Organisationen som jag studerar har ett ganska komplext utformande och därför kommer enbart nödvändig fakta att ges i denna beskrivning.

Anledningen till att företagsnamnet inte nämns i studien är på grund av det gemensamma beslutet att anonymisera företagsnamnet. Det är ett globalt företag som är etablerat på flera orter i Sverige. Denna studie är genomförd på ett kontor i Göteborg där cirka 100 personer arbetar. Ett flertal enheter av företaget delar kontor i öppet kontorslandskap där alla arbetar under samma företagskultur och anda. De olika enheterna sysslar med olika typer av uthyrning och consulting och är uppdelade efter olika branschområden och tjänster. Enheten i fråga finns också på andra kontor runt om

i Sverige. Eftersom att företaget är så pass stort och styrs från ett annat land finns många hierarkiska led upp till högsta ledningen där de flesta beslut tas. Just på denna enhet arbetar sammanlagt runt arton personer varav en regionchef finns på plats. Majoriteten av personalen tillhörde tidigare ett annat bolag men fick följa med vid en sammanslagning för cirka två år sedan. Tidigare satt gruppen om arton personer på ett annat kontor ensamma.

Flera varsel inom koncernen har skett på senare tid och på denna enhet har detta skett på andra orter. Ungefär sex veckor innan detta varsel, som studeras i denna uppsats, genomfördes på enheten i fråga ett mindre varsel på en tjänst där en person var varslad som sedan sades upp. Vid denna studie studeras det senaste varslat på enheten, alltså varsel nummer två. Fyra personer varslades där en sades upp och fick lämna sitt arbete. En person erbjöds en ny tjänst och en tredje omplacerades på enheten och den fjärde personens arbetssituation är den samma som förr.

2. Tidigare forskning

Det visar sig finnas en stor kunskapslucka kring detta område i synnerhet hur kvarblivande personal påverkas av ett varsel och vilka konsekvenser detta kan medföra på den psykosociala arbetsmiljön. Det är inte förrän på senare år man har börjat studera de psykosociala aspekterna av arbetsmiljön. Hawthorne studien som genomfördes på slutet av 1920 talet och har kommit att vara betydande för den psykosociala arbetsmiljöforskningen. Studien visar på att motivation och produktivitet är komplext eftersom människan motiveras av även mänskliga faktorer. Forskningen pekar på vikten av goda relationerna mellan anställda och chefer men också på hur betydande de fysiska arbetsvillkoren är för hur de psykologiska arbetsvillkoren uppfattas.⁹

Begreppet psykosocial arbetsmiljö myntades i samband med Hawthorne studien och kunskapen om att förbättrade psykosociala arbetsvillkor ökade produktiviteten gav därmed upphov till ett nytt forskningsområde. Idag är detta område relativt studerat och flera nyare studier finns kring psykosocial arbetsmiljö men fokuserar oftare på hur arbetstider, stress, arbetsbelastning, ledningen, ledarskapet och andra faktorer påverkar arbetsmiljön än på hur varsel och uppsägningar påverkar arbetsmiljön. Arbetsmiljö forskningen kring den psykosociala arbetsmiljön har varit betydande trots att denna inte alltid varit ur varsel- och uppsägning synvinkeln.

Forskning kring området omställningsprogram är större och fast än att denna forskning fokuserar mestadels på den personal som blivit uppsagd har den varit relevant vid denna studie då själva processen och tillvägagångssättet vid denna omställning kan liknas till en varsel- eller uppsägningsprocess. Resultaten ger en bättre förståelse för de konsekvenser som kan drabba personalen. Ett exempel är en svensk studie av Anders Bruhn år 2001-2002. Bruhn studerade de personalinriktade åtgärderna under omställningsprocessen vid Ericssons Kumlafabrik där 2300 personer varslades. Bruhn använde sig av kvalitativ metod samt observationer vid genomförandet av studien för att samla data. Det visade sig vara ett framgångsrikt program där Ericsson erbjöd professionell hjälp till de varslade. De samtals resurser som tidigt erbjöds av företaget

⁹ Lennerlöf, Lennart, Arbetsmiljön ur psykologisk och sociologisk synvinkel: en introduktion till beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning, Liber Förlag, Stockholm, 1981. Sid 109-112.

var en framgångsfaktor. Bruhn menar på att det är viktigt med resurser som socialt stöd och nätverk. Det sociala stödet delar Bruhn in i fyra områden; emotionellt stöd, informativt stöd, instrumentellt stöd och värderande stöd.¹⁰ Denna studie visar på hur centralt det sociala stödet är vid svåra situationer för personalen och kan kopplas till den stressade situation kvarblivande sätts i vid en varsel- eller uppsägningsprocess.

Det har visat sig är att nedskärningar inom en organisation påverkar personalens hälsa och organisationens resultat. En medicinsk studie i nordisk kontext som visar på att personalens hälsa påverkas vid uppsägningar, är Kivimakis gjord i Finland mellan 1994- 2007. Denna studie genomfördes på 27 000 personer arbetande inom kommunen där 4 800 personer arbetade i organisationer där nedskärningar ägde rum. 4300 personer förlorade sina arbeten och resterande personer medverkande i studien arbetade inte på arbetsplatser drabbade av varsel. Studien visade på att 50 procent av de män som fick behålla sina arbeten löpte större risk att få utskrivet antidepressiva och sömnpiller. Männen som förlorade sina arbeten i samband med nedskärningen löpte 64 procent högre risk.¹¹

Vad gäller påverkan på organisationens resultat vid nedskärningar visar Kim Camerons forskning på att den sjunkande arbetsmoral, som kan utvecklas på företaget vid nedskärningar, är en bidragande faktor till lägre produktivitet. Under en längre period följde Cameron olika företag i Amerika där han kunde visa på tolv negativa signalement i samband med nedskärningar. Han kallar dessa tolv signalement för ”The Dirty Dozen”. Hit räknas den sjunkande arbetsmoralen som kan uppstå och den minskning av förtroende som kan utvecklas vid nedskärningar.¹² Detta visar på att personalens goda förtroende för företaget är fördelaktigt för att processen skall genomföras på ett lyckat sätt. Om stödet från organisationen förekommer samt att personalen upplever att de blivit rättvist behandlade under varslet minskar riskerna för att personalen väljer att säga upp sig själva i en nedskärningsprocess.¹³ Studier visar också att olika faser genomgås i en förändringsprocess och att olika känslotillstånd varierar beroende på vart man

¹⁰ Bruhn, Anders, *Omställning i Kumla: en utvärdering av de personalinriktade åtgärderna under omställningsprocessen vid Ericssons Kumlafabrik 2001-2002*, Örebro universitet, Örebro, 2003.

¹¹ Kivimäki, M; Honkonen, T; Wahlbeck, K; Elovainio, M; Pentti J; Klaukka, T., Virtanen, M; Vahtera J. *Organizational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment: Journal of Epidemiology and Community Health*, 2007. Sid 154-158.

¹² Cameron, Kim. *Downsizing, quality and performance*, från Robert Cole: *The death and life of the American quality movement*, New York, 1995

¹³ Kiefer, Tina. *Feeling bad: Antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change*. Journal of Organizational Behavior, 2005. Sid. 875-897.

befinner sig i förändringsprocessen.¹⁴

Utifrån den forskning som gjorts kring arbetslösas situation är perioden där den drabbade av varsel inte vet om han eller hon får behålla sitt arbete eller inte, den svåraste perioden under nedskärningsperioden. Det är under denna period den psykiska hälsan försämras till största del för de drabbade. I denna fas uppstår alltså troligtvis den största stressen för samtliga parter iblandade.¹⁵

Vid en varselsituation kan det så kallade psykologiska kontraktet brytas mellan arbetstagare och arbetsgivare. Detta kontrakt är en tolkning av arbetstagaren om de ömsesidiga åtaganden som finns mellan ledning och arbetstagare.¹⁶ Det psykologiska kontraktet fungerar som en stabilisator för arbetstagaren. En känsla av trygghet uppstår när personen i fråga vet vilka arbetsuppgifter denne har och vad som är utbytet för dessa.¹⁷ När kontraktet bryts utan förvarning kan detta leda till att en besvikelse uppstår men när kontraktet bryts mot det som uppfattas som en skyldighet kan förtroendet mellan arbetsgivare och arbetstagare minskas.¹⁸ Det har visat sig att när flera anställda förlorar sina arbeten har även den personal som fått behålla sina arbeten en känsla av minskad lojalitet och engagemang gentemot arbetsgivaren.¹⁹ Det psykologiska kontraktet är en personlig upplevelse som innefattar arbetstagarens förväntningar på ledningen vilket beror på arbetstagarens tidigare erfarenheter.²⁰

Marks menar att en normaliseringsprocess kan bli effektivare om ledningen hanterar kvarblivandes personals känslor genom att synliggöra dessa och ha förståelse för hur dessa känslor kan påverka arbetet i sig och arbetsrelationerna.²¹ Om förutsättningarna för personalen inte varit goda i genomförandet av processen, inte känt sig trygga i förändringen, inte blivit tillräckligt informerade och inte känt sig delaktiga är riskerna

¹⁴ Liu, Y. & Perrewé, P.L. *Another look at the role of emotion in the organizational change: A process model*. Human Resource Management Review, 2005. Sid 263-280

¹⁵ Dekker, S. & Schaufeli, W. *The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study*. Australian psychologist, 1995. Sid. 57-63.

¹⁶ Rousseau, D. M. *Psychological and implied contracts in organizations*. Employee Responsibilities and Rights Journal, 1989. Sid 121-139.

¹⁷ Isaksson, K. & Bellaagh, K. *Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt: förändrade relationer på arbetsplatserna*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2005.

¹⁸ Rousseau, 1989

¹⁹ Shah, P. P. *Network destruction: The structural implications of downsizing*. Academy of Management Journal, 2000. Sid. 101-112.

²⁰ Rousseau, 1989

²¹ Marks, M. L. *Workplace recovery after merges, acquisitions, and downsizings: Facilitating individual adaption to major organizational traditions*. Organizational Dynamics, 2006. Sid 384-399

större att de påverkas negativt. Angelöw anser att delaktigheten är betydande för möjligheten att kontrollera och påverka sin egen situation och på så vis minimera stressen och dess skadeverkningar.²² Studier visar även på att upplevelsen av genomförandet kan vara avgörande för hur motivationen hos de anställda påverkas.²³

2.1 Teorier och begrepp

2.1.1 Definition av psykosocial arbetsmiljö

Idag används begreppet psykosocial arbetsmiljö på olika sätt, i några fall för att beskriva olika påverkningar på människan i form av upplevelser och handlande och i andra för att beskriva samspelet mellan individ och miljö.²⁴ Lennéer- Axelsson & Thylefors (2005) beskriver den psykosociala arbetsmiljön som *"En term för att beskriva samspelet mellan individ och omgivning"*.²⁵

2.1.2 God psykosocial arbetsmiljö

Enligt forskning finns det flertal faktorer som bidrar till en god arbetsmiljö. Detta är faktorer så som inflytande, arbetets innehåll, stimulans, tillhörighet, uppskattning och respekt. Den anställde känner då att hon eller han har möjlighet att påverka och möjligheter finns för utvecklande inom arbetet men också att arbetsuppgifterna och arbetsinnehållet är stimulerande och inte monotont. När man talar om uppskattning, respekt och socialt stöd kan detta vara både från ledningen, arbetskamrater eller kunder och klienter. Det är också viktigt att det finns en fysisk och ekonomisk trygghet för den anställde. Trygga anställningsavtal och en bra ergonomi är betydande faktorer då dessa går hand i hand med den psykosociala arbetsmiljön.²⁶

²² Angelöw, 1991

²³ Sahdev, 2003

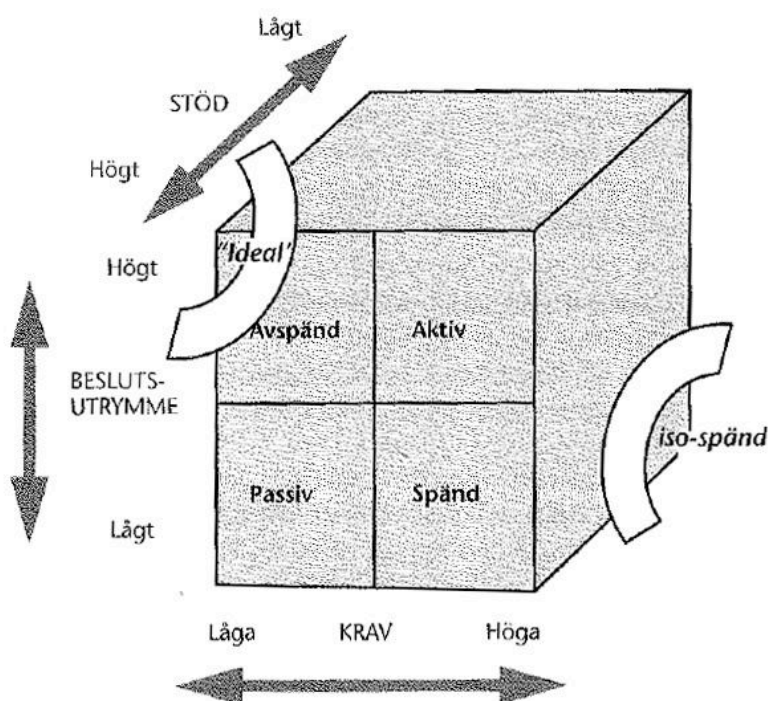
²⁴ Lennéer-Axelsson, Barbro & Thylefors, Ingela, *Arbetsgruppens psykologi*. Upplaga 4. Natur och kultur, Stockholm, 2005.

²⁵ Lennéer- Axelsson & Thylefors, 2005. Sid 25.

²⁶ Berglund, Tomas & Schedin, Stefan, *Arbetslivet*. Upplaga 2. Studentlitteratur, Lund, 2009. Sid 143-151.

2.2 Kvalifikations och stressperspektivet

Stressperspektivet används för att beskriva den psykosociala arbetsmiljön och är ett av två dominerande perspektiv inom forskningen. Det andra perspektivet är kvalifikationsperspektivet och fokuserar på att studera arbetets krav medan stressperspektivets inriktning är att studera stressreaktionerna som ett arbete kan framkalla. Traditionerna förenades i en modell skapad av Robert Karasek. Modellen kallades från början för Krav- kontrollmodellen men efter att modellen kompletterades med socialt stöd av Jeff Johnson kallas numera modellen för Krav-kontroll-stödmodellen.²⁷



Figur 1. Krav-, kontroll- och stödmodellen. (Thylefors i Holmer, J. & Simonson, B. 2006, s. 54)

Varsel och uppsägningar har visat sig skapa stress och oro hos personal som drabbas direkt och indirekt men även de omstruktureringar som sker i samband med processen kan påverka personalens krav. Dessa aspekter kan ur dessa två perspektiv ge en förståelse för personalens situation i en varsel- och uppsägningsprocess.²⁸

²⁷ Berglund & Schedin, 2009. Sid 143-151.

²⁸ Ibid

2.3 Krav-kontroll- stödmodellen

Krav-kontroll-stödmodellen skapades av Robert Karasek för att beskriva och mäta olika typer av arbete ur ett psykosocialt perspektiv. Modellen förklarar sambandet mellan förhållanden i arbetslivet och ohälsa. Enligt traditionen påverkas den upplevda psykosociala arbetsmiljön hos individen av de krav som arbetet ställer och de möjligheter som finns att själv kontrollera sitt eget arbete. Är man stressad i sin arbetssituation löper man större risk att drabbas av psykisk eller fysisk ohälsa. Modellen kombinerar höga respektive låga arbetskrav med hög respektive låg egenkontroll och kan på detta sätt definiera fyra typer av arbeten: aktiva arbeten, passiva arbeten, högstressarbeten och låg stressarbeten. Det går också att se en stressdiagonal respektive en aktivitetsdiagonal. Jeff Johnson la senare till en del i modellen som består av socialt stöd som en tredje bestämmande faktor efter han kunnat visa samband mellan krav, kontroll och socialt stöd. Med socialt stöd är arbetet kollektivt och utan eller med mycket lite stöd är arbetet isolerat. Med de nya faktorerna går det nu att definiera åtta typer av arbeten: kollektiva hög stress-, passiva, aktiva och låg stressarbeten samt isolerade hög stress-, passiva, aktiva och låg stressarbeten.²⁹

2.3.1 Krav

Stressteorin belyser hur krav de krav som ställs i arbetet kan påverka individens hälsa genom frigörandet av stresshormoner. Detta innebär faktorer så som man arbetar under motstridiga krav, hur hårt, fort och hur mycket man arbetar. Fler psykologiska krav kan också vara de krav som ställs på hur mycket som skall göras inom en viss tidsram. Kraven i arbetet kommer från olika håll, detta kan vara arbetsgivaren, kollegor, klienter och patienter.³⁰ Enligt Rubenowitz mår inte arbetstagaren bra om kraven är för små heller, utan han menar att en optimal arbetsbelastning är en viktig faktor i den psykosociala arbetsmiljön.³¹ Om de psykologiska kraven på arbetet är orimliga eller för höga har detta en direkt negativ effekt på hälsan enligt Karasek och Theorell.

Vid en varselsituation kan arbetstagaren uppleva motstridiga krav så som exempelvis att denne ska fortsätta vara produktiv tills denne slutar men också att kraven på de

²⁹ Berglund & Schedin, 2009. Sid 143-151.

³⁰ Ibid

³¹ Rubenowitz, Sigvard. *Organisationspsykologi och ledarskap. Upplaga 3. Studentlitteratur, 2004.*

arbetstagare som är kvar i företaget kan öka produktionsmässigt.³²

2.3.2 *Kontroll*

Alienationsteori beskriver den möjlighet arbetstagaren har att påverka sitt arbete, de möjligheter som ges av organisationen och den frihet arbetstagaren har att fatta egna beslut om sitt eget arbete och deltagandet i besluten som fattas rörande dennes arbete som exempelvis beslut inför förändringar. Med uppgiftskontroll menas kontrollen över vad, när och hur. Dessa påverkansmöjligheter ses som strukturer för att skapa rättvisa förhållanden.³³ Karasek & Theorell menar att arbetstagaren har ett behov att kunna inverka på hur dennes egna kvalifikationer utnyttjas och utvecklingen av detta. Karasek & Theorell menar på att de flesta i en varselsituation inte upplever att de har kontroll över sin arbetssituation vilket kan leda till osäkerhetskänsla.³⁴

2.3.3 *Socialt stöd*

Arbetstagare som känner socialt stöd på arbetsplatsen upplever normalt ökad arbetstillfredsställelse och trivsel till skillnad från de som saknar eller har lågt socialt stöd i deras arbetssituation. Stöd från arbetskamrater och från chefer och överordnade inkluderas till socialt stöd på arbetsplatsen. I Krav- kontroll- stödmodellen delas stöd in i emotionellt stöd och instrumentellt stöd där det emotionella stöd beskrivs socialt stöd som känslomässig hjälp från kollegor och ledning, att man har goda relationer arbetet, tillit till kollegor och feedback. Instrumentellt stöd innefattar mer den praktiska hjälp och information.³⁵ Det sociala stödet kan innebära att en viss situation upplevs som mindre hotande och blir därför mindre stressframkallande och stödet kan påverka att man inte oroar sig för konsekvenserna på samma sätt.³⁶ Det sociala stödet delades in av Anders Bruhn (2003) i fyra områden emotionellt stöd vilket exempelvis innefattar känslomässigt stöd och förståelse, informativt stöd³⁷ dit hör till när individen via andra personen får information som används för att klara av problemet. Allt instrumentellt stöd så som praktisk hjälp och värderande stöd innebär den information som är relevant

³² Karasek, R., & Theorell. Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life. USA: Basic Books, 1990.

³³ Berglund & Schedin, 2009. Sid 143-151.

³⁴ Karasek & Theorell, 1990.

³⁵ Berglund & Schedin, 2009

³⁶ Lennerlöf, 1981

³⁷ Bruhn, 2003

för självvärdering.³⁸ Genom socialt stöd kan en balans mellan höga krav och låg kontroll skapas och på så vis kan risken för ohälsa minskas. Om det sker förändringar i arbetstagarens möjligheter till kontroll i en situation så som om förändringar sker på arbetet eller om man blir arbetslös, finns det ett samband med ökad risk för ohälsa.³⁹ När ett missnöje på den psykosociala arbetsmiljön existerar på en arbetsplats ger detta negativa effekter i form av minskad arbetsmotivation och högre kort- och långtidsfrånvaro. Benägenheten till att vilja arbete kan också öka.⁴⁰

2.4 Ansträngnings och belöningsmodellen

Ansträngnings- och belöningsmodellen är vanlig inom psykosocial arbetsmiljöforskning. Modellen beskriver hur en långvarig ansträngning kan leda till ohälsa om resultatet av ansträngningen är otillfredsställande. Om ansträngningen istället skulle leda till någon form av belöning är chanserna mycket mindre att det leder till ohälsa. Med ansträngning menas individens inre ambitioner och drivkrafter men också den ansträngning som individen gör till följd av samhällets krav. Lön kan ses som materiell form av belöning men det kan också vara social belöning och bestå i möjligheter till utveckling. När man pratar om belöning i psykologisk form rör det sig om exempelvis positiv eller konstruktiv feedback och uppmuntran. En obalans uppstår om ansträngningen hos individen är hög men belöningen låg och detta kan leda till dålig arbetsmiljö och ohälsa.⁴¹

2.5 Motivationstabellen

Angelöw menar att motivation är drivkraften för människans handlingar. Motiven kan utgöra behov som både kan vara medvetna och omedvetna exempelvis förväntningar och önskemål. Dessa motiv är orsak till de handlingar som utförs mot något specifikt mål. Viljan att verkliggöra ett mål är själva motivationen och Angelöw menar därmed att motivation och mål är nära sammankopplade med varandra. Målen kan vara inre, yttre, individuella och organisatoriska men också kort- och långsiktiga. Angelöw anser att det finns dem som anser att organisationsledningens viktigaste roll är att formulera tydliga, mätbara, realistiska målformuleringar preciserade i tid och rum. Den andra

³⁸ Aronsson, Gunnar. *Arbetspsykologi: Stress- och kvalifikationsperspektivet*. Studentlitteratur, Lund, 1987. Sid 102-105.

³⁹ Theorell, Töres. *Psykosocial miljö och stress*. Studentlitteratur, 2003. Sid 15-24.

⁴⁰ Rubenowitz, 2004

⁴¹ Theorell, Töres. *I spåren av 90-talet*. Karolinska Institutet University Press, 2006. Sid 43.

tanken är att organisationens strategiska arbete bör bedrivas utifrån en processyn där man menar på att en struktur och klimat entusiasmerar till sökaktiviteter mot visionen av framtida läge. Angelöw åsyftar att det är vanligt att organisationer arbetar med en sammanslagning av dessa två tankesätt, en så kallad visionssyn. När förhållandena är stabila kan det vara effektivt att arbeta ur målssyn men på grund av de förändringar som sker i organisationernas omvärld kan det vara lämpligare med en vision- och processyn vara mer lämpligt. Det är viktigt att tillsammans med alla anställda bygga upp visioner och mål, vilket tankesätt man än tillämpar menar Angelöw. Redan från start är det av vikt att formulera tydliga och konkreta mål.

Angelöw utvecklade en Motivationstabell för förändringsarbeten eftersom han menar att motorn i själva förändringsarbetet är motivationen. Han menar att förändringsviljan är grunden till ett lyckat förändringsarbete. Förändringsviljan är förenad med faktorer så som delaktighet, tilltro, information, självförtroende och trygghet som tillsammans bildar förändringsviljan. Dessa byggstenar skapar en vilja som är förenad med flertal relationer som Angelöw presenterar i sin Motivationstabell. Modellen bygger på sex förutsättningar för motivation, där alla sex förutsättningar bidrar till en hög förändringsvilja. Vilja skapar en insikt om behovet av förändringar vilket också är motorn i förändringsarbetet. Delaktighet ger värden som makt och möjlighet att genomdriva förändringar, tilltro är en faktor som ökar motivationen genom omgivningens positiva attityder kring förändringsarbetet. Självförtroende är ens egen tro på den egna förmågan att förändra och höjer på så sätt motivationen. Genom information och kunskap ges en realistisk och tydlig bild av möjliga förändringar. Trygghet är en känsla som är nödvändig för att man skall vilja förändra. En varsel process kan liknas till ett förändringsarbete och eftersom tidigare forskning visat på att motivationen vid varselsammanhang kan sjunka kan denna modell skapa en större förståelse för kvarblivande personals upplevelser.⁴²

⁴² Angelöw, 1991. Sid 87-92.

3. Metod

3.1 Metodval

Motivet med uppsatsen är att fånga upplevelserna av varslet för att skapa en djupare förståelse för hur detta påverkar arbetsmiljön på arbetsplatsen har kvalitativ metod används vid insamlingen av data. Denna metod är enligt Holme & Solvang fördelaktig om man vill nå en djupare och mer fullständig uppfattning av de företeelser man studerar. Det finns ingen möjlighet för generaliseringar vid användandet av kvalitativ metod men eftersom att syftet inte är att belysa omfattning av ett fenomen utan att skapa förståelse är detta inget hinder i denna deskriptiva studie. Semistrukturerade intervjuer har genomförts eftersom ett större utrymme ges för att anpassa sig efter varje intervjuperson och anpassa frågorna efter mina huvudteman som förutbestämts.⁴³

3.2 Metoddiskussion

För att uppnå god reliabilitet har studiens tillvägagångssätt beskrivits så transparent som möjligt för att göra studien replikerbar. Tillvägagångssättet och de teoretiska angreppssätt som används i studien är noggrant beskrivna. Jag anser att valet av mätinstrumentet⁴⁴ är det mest relevanta om man ser till motivet med studien som är att fånga upplevelserna av varslet och hur detta påverkar den psykosociala arbetsmiljön. Ett induktivt synsätt har tillämpats eftersom att målet är att generera teorier inte testa dem. Fokus i studien är på hur individerna uppfattar och tolkar sin sociala verklighet.⁴⁵ För att skapa hög validiteten i studien har alla intervjuer spelats in och sedan transkriberats ordagrant för att inte förlora viktig information. På detta sätt har även för ökad tillförlitlighet kunnat nås. Holme & Solvang beskriver i sin bok vikten av närheten till undersökningsenheterna med detta menar han fysisk närhet. I alla sex fall har intervjuerna skett ansikte mot ansikte och detta är en fysisk närhet som växt fram över tid. På detta sätt skapas en grund för ömsesidig tillit.

En svårighet i kvalitativa studier kan vara den närhet som är mellan forskaren och forskningsobjektet eftersom den kan skapa bestämda förväntningar ett exempel är att respondenten beter sig som denne tänker att forskaren förväntar sig. Ett problem kan

⁴³ Holme, I. M., & Solvang, B. K. *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur, 1991. Sid 99-108.

⁴⁴ Djurfeldt, 2010

⁴⁵ Bryman, Alan. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber ekonomi, 2002. Sid 32.

vara att få informationen så pass giltig som möjligt eftersom forskaren i fråga inte alltid har rätt upplevelse av situationen eller inte förstår vad respondenterna har för motiv i det de säger. En medvetenhet kring detta har funnits sedan studien början. Holme & Solvang menar att det bästa sättet för att kringgå denna problematik är att inta en lyssnande roll och därför har ett stort utrymme lämnats till respondenterna under intervjuernas gång. Urvalet är avgörande för kvalitativa undersökningar, med fel personer kan resultatet bli missvisande menar Holme & Solvang. Alla medverkande personer har frivilligt ställt upp efter att de förstått vad studien handlar om vilket är relevant för att skapa en meningsfull undersökningssituation.⁴⁶

3.3 Urval

Varslet berörde totalt fyra stycken på avdelningen när en tjänst togs bort och följderna blev att en person sades upp. Personen som sades upp intervjuades men dock kommer den intervjun inte vara till underlag för denna studie då en avgränsning tvingats göra för att fokusera på de personerna som fått behålla sina jobb. Hade mer tid och resurser funnits hade det varit intressant att ta med även den informationen i studien. För att skapa en bredare förståelse har personer på avdelningen som inte ingick i varslet också intervjuats.

Urvalsprocessen förkortades drastiskt eftersom jag utförde min praktik på företaget och hade därför redan god inblick i deras arbete och den dagliga verksamheten. Det var självklart redan från start vilken personal som var intressanta som intervju personer eftersom jag var på plats under varslets början. Då syftet med uppsatsen är fånga kvarblivandes personal upplevelse av varsel och hur upplevelserna sedan gett konsekvenser på den psykosociala arbetsmiljön, har samtliga intervjuats som varit direkt drabbade av varslet och fått behålla sina jobb eller omplacerats. Denna grupp kommer hädanefter i uppsatsen att benämnas de ”*direkt drabbade*”. Alla dessa tre personer tillhörde en och samma arbetsgruppering på avdelningen där varslet ägde rum. De hade alla ett mycket nära samarbete i det dagliga arbetet. De resterande intervjupersonerna arbetar på samma avdelning och har ett relativt nära samarbete i det dagliga arbetet med varandra och den först nämnda gruppen. Denna grupp tillhör dock en annan arbetsgruppering och deras tjänster skiljer sig en del från de direkt drabbade vad gäller arbetsuppgifterna. Denna grupp kommer hädan efter att kallas de ”*indirekt*

⁴⁶ Holme & Solvang, 1991. Sid 99- 101.

drabbade” i uppsatsen. Dessa tre personer är de personer på avdelningen som hade de mest liknande tjänsterna på avdelningen som den först nämnda gruppen och det är anledningen till att de fått medverka i denna studie. Grupperna rapporterar till samma chef.

3.4 Tillvägagångssätt

Alla intervjupersoner som tillfrågades var villiga att ställa upp på en intervju och tackade ja med en gång. Inbjudan till intervju skedde genom mail eller direkt samtal. Några intervjupersoner hade redan fått information om studien innan de tillfrågades andra fick den första informationen antingen via mail eller direkt samtal. Då presenterades kort syftet med studien och hur intervju materialet skulle behandlas. En intervjuguide med intervjufrågor utformades efter den redan befintliga forskningen och den litteratur som studerats inför undersökningen. Utifrån de faktorer som utgör god psykosocial arbetsmiljö skapades olika teman och därefter frågor som på ett semi strukturerat sätt ställdes till samtliga respondenter.

Alla intervjuer ägde rum på företaget i avskilda rum. Intervjuerna skedde under en veckas tid och max två intervjuer utfördes under en och samma dag. Tiden för intervjuerna varierade mellan 30-60 minuter och samtliga intervjuer spelades in med band inspelare samtidigt som det mest väsentliga antecknades under tidens gång. Alla intervjuer transkriberades ordagrant för att öka tillförlitligheten och på detta sätt förlorades inga viktiga delar av materialet.

3.5 Bearbetning av data

Ljudfilerna transkriberades och sedan utfördes en helhetsanalys av texten. I första hand valdes teman och problemområden ut som var relevanta för studien för att sedan konkretisera problemområdena att arbeta vidare med. Därefter följde en systematisk analys av intervjuerna genom att gå tillbaka till materialet och analysera de delar som är relevanta för studien.⁴⁷ Olika meningar, stycken eller citat markerades med olika färger som var förknippat med ett tema för att göra analysarbetet tydligare.

⁴⁷ Holme & Solvang, 1991. Sid 117-122.

3.6 Etiska överväganden

Alla medverkande har sedan start blivit informerade om att allt material kommer att anonymiseras och att alla citat kommer att benämnas genom siffror eller bokstäver och inte vid namn. Detta är för att skydda de inblandade då viss känslig information kan ha uttryckts i intervjuerna men också för att de än i dag arbetar kvar på arbetsplatsen. Då denna uppsats kommer att vara tillgänglig både för deras chef och kollegor kommer det vara särskilt angeläget med anonymitet. Dock har ingen av de inblandade har gett uttryck för oro eller haft synpunkter kring detta. Den information som samlats via intervjuerna kommer enbart att användas vid denna studie och kommer alltså inte kunna användas vid annat tillfälle. Allt inspelat material raderades när transkriberingen fulländades.

4. Resultat

4.1 Respondenterna

Totalt har sex personer på avdelningen intervjuats av en arbetsgrupp på 18 personer, varav tre direkt drabbade är en man och resterande kvinnor och könsfördelningen var den samma i gruppen för indirekt drabbade. De alla har arbetat tillsammans i minst två år och flera av respondenterna längre tid än så. Samtliga respondenter har i samband med en sammanslagning för två år sedan börjat arbeta på det nuvarande företaget. De flesta respondenterna är i medelåldern och de alla har tidigare haft annan sysselsättning än den de har idag.

Grupp	Direkt drabbade: DD	Indirekt drabbade: ID
Respondent	Direkt drabbad: Rd <i>Rd1, Rd2, Rd3</i>	Indirekt drabbad: Ri <i>Ri1, Ri2, Ri3</i>
Chefer	Regionchef	Stockholmschef
Övriga	Först varslad kollega: V	Facklig representant

4.2 Presentation av empiri

4.2.1 Beskedet om varsel

Varsel nummer ett har alla respondenter beskrivit att de fått reda på via ryktesvägen eller via V själv. Eftersom att detta första varsel nämnts vid ett flertal gånger av samtliga respondenter är det relevant att ta lyfta upp detta, trots att detta inte var tanken från början.

Rd1 och Rd2 kallades enskilt till möte med deras respektive chefer samt Stockholmschefen var närvarande, dessa möten ägde rum på samma dag. Både respondenterna upplevde att mötesbestämmelsen sköttes dåligt. Respondenterna upplevde att de fått väldigt kort information på mötet då den enbart innehöll information om vilken gruppering det vill säga vilken typ av tjänst som var varslad och att de ingick i denna gruppering. De fick även veta att det var på grund av de dåliga siffrorna. Rd3 fick reda på att denne ingick i varslet via en kollega och inte via ledningen. Respondenten misstänker att detta var på grund av att henne varit frånvarande denna förmiddag när de andra fått informationen. Vid ett senare skede fick Rd3 den information som de tidigare respondenterna av regionschefen. I samband med detta fick

hen också veta att hen inte låg i riskzonen för att bli varslad. Alla tre respondenterna kontaktade inom kort det fackliga ombudet på arbetsplatsen. Rd2 och rd3 fick information av det fackliga ombudet som de inte fått på mötet med deras respektive chefer. Rd2 informerades om att hen skulle erbjudas en annan tjänst och rd3 att hens namn inte ens kommit på tal i varslet. Både respondenterna upplevde att det var konstigt att de inte fått denna information på mötet med deras chefer utan genom fackliga ombudet. Respondenterna kände de en lättnad samtidigt som de upplevde en viss sorg för sina kollegors situation.

Två av respondent tillhörande gruppen indirekt drabbade av varslet fick beskedet om varslet via ryktesvägen, det vill säga via kollegor medan en av respondenterna fick information via chefen. Både respondent ri2 och ri3, vilka fick informationen via ryktesvägen, upplevde att det var fel sätt att få informationen på. Det hade gått ut information om varslet vid ett möte som denna gruppering inte var på och inte heller blivit inbjudna till vilket ri2 upplevde stöttande och skickade därför ut ett mail till sin chef där denne bad om mer information. En kort information om att ett varsel skulle genomföras på avdelningen gick ut till de anställda efter detta. Ri2 förklarar att informationen varit obefintlig och ri3 beskriver att den information de fått kommit alldeles för sent trots att det varit bra information. Respondent ri1 upplevde att i efterhand, när man ställt frågor angående varslet har kunnat få mer information. Gemensamt för alla respondenter i denna gruppering är att de tycker att informationen varit kort, att de informerats på fel sätt och vid sent tillfälle. Men även att beläggen för varslet inte varit tydliga och klara. Ri2 påpekar att det beslutet om varslet verkar vara kortsiktigt och respondent ri3 upplever att det saknades fakta och förklaringar till varför det lades ett varsel. Även ri3 är frågande till varför det inte funnits klara belägg för varslet. Rd1 är förvånad över de bra siffror företaget redovisade vid ett morgonmöte när ett varsel precis ägt rum.

4.1.2 Perioden mellan besked och avsked

Rd1 uttrycker att perioden mellan besked och avsked var en period med mycket känslor, en period där hen kände sig bitter, ledsen och besviken och hen upplevde även att många behövde ventileras två och två dagen efter beskedet. Rd2 uppger att det var en förvirrad period eftersom de direkt drabbade hade information som de inte kunde dela med sig av. Samma respondent nämner att förvirringen bland de icke drabbade också

verkade vara stor då rd2 upplevde att de kände att de inte fått tillräckligt med information och att de inte riktigt visste hur de skulle förhålla sig till de drabbade och situationen. Rd2 säger: *"Asså alla bromsa in på något sätt. Jag tror att det bidrog till att väldigt många i organisationen valde att liksom, ahh.. lite stanna in"*. Rd3 upplevde en tryckt stämning över hela grupperingen, en orolig och dämpad stämning och upplevde som respondent rd2 att många hade svårt med hur de skulle förhålla sig till de drabbade i situationen och upplevde själv svårigheter med detta. Ri1 uttrycker att det var väldigt tomt på arbetsplatsen under denna period men att denne inte vet vad det berodde på. Ri2 säger att hen försökte jobba på som vanligt trots att det var jättetråkig situation att kollegorna hade drabbats. Ri3 säger att det var en väldigt orolig period: *"Vi visste ju vilka som berördes och det är klart att det spekuleras, vem har längst anställningstid och skulle de gå på den eller inte, och hur skulle man hantera det? Så det är en orolig period och särskilt för de som verkligen var inblandade"*. Ri3 säger att det var en period där man försökte jobba som vanligt men att man samtidigt pratade och tröstade de kollegor som var drabbade.

4.1.3 Arbetsmotivation

Rd1 uttrycker att arbetsmotivationen sjönk snabbt vid besked om varsel. *"Den sjönk ganska kraftigt från 100 till nästan noll /.../*". Rd1 menar att arbetsmotivationen inte återgått till normalnivå ännu. *"Det höll väl i sig ganska länge /.../ Men jag tror faktiskt fortfarande är lite så, men jag märker det att det är inte bara mig, som är varslad eller nu är jag ju inte varslad längre men, det är faktiskt hela grupperingen. Man hör det, folk är inte motiverade, folk är inte på kontoret, jobbar hemifrån mycket eller vad de nu gör. Det märks på hela avdelningen faktiskt."* Rd2 förklarar att hens motivation försämrades i samband med en förändring i hens roll innan varslet men upplevde att motivationen sjönk mer i samband med varslet. Nu i efterhand, när rd2 fått en ny roll har arbetsmotivationen stigit eftersom att respondenten upplever att flera aspekter i den nya rollen är bättre. En annan anledning är att rd2 fått byta tillbaka till sin tidigarechef och samarbetet där är något som har motiverat .

Rd3 upplever som övriga respondenter att arbetsmotivationen sjönk i samband med varslet: *"Nej, men asså... motivationen har ju sjunkit och oron har ju ökat. /.../ Det blir som en negativ nedåtgående spiral /.../*". Ri1 upplevde inte att arbetsmotivationen sjönk märkbart utan att man försökte *"Köra på som vanligt"*. Ri2 uttrycker: *"Ja den har gjort*

lite senare i alla fall. Det är en oerhört tråkig stämning på kontoret just nu. Luften har verkligen gått ur oss alla. Jag vet inte om det har med varslet att göra eller om det är varslet i kombination av någonting annat? Det här är ju bara en skugga av det som var en gång. Folk är oerhört.. Vi var ju väldigt glada en gång i tiden, hela det här gänget. Men nu känns det som de flesta är ganska bittra. De flesta sitter och letar nya jobb. Och det är en väldigt svår miljö att jobba i. När man vet att de flesta egentligen inte vill vara här.” Ri3; ”Nej, men tillfälligt har den kanske doppat lite grand [...]. Men samtidigt känner man att det är ännu viktigare att man verkligen inte tappat arbetsmotivationen när det är sådana här tider för sen kan det ju bli ett andra och tredje våg då... Det är ingen som säger att det här är färdigt.”

4.1.4 Stämning och trivsel

Rd1 uppfattar att stämningen inte är sig lik utan att folk är mer oroliga än förr och att flera inte förstår varför detta varsel skett när det helt plötsligt går bra för företaget igen. Rd1: *”Det är stämningen! Alla gör sitt jobb, det gör de, alla sköter sig, men det är den här lilla gnistan som kanske hade tidigare som kanske saknas. Motivatorn.”* Rd2 upplever stämningen som sämre än förr och att det har splittrat upp grupperingen till mindre grupper. Det analyseras vad folk menar när de säger vissa saker mer än förr menar rd2 och att oron över framtida varsel finns i luften. Rd3 kände också att varslet påverkat stämningen men att den börjar bli bättre och lugnare nu efter alla har landat i beskeden de fått. Ri1 upplever stämningen på arbetsplatsen som ganska bra och tror att detta beror på att de är ett gott gäng med rätt mycket driv. Men trots detta tycker ri1 att man märker att färre personer är på kontoret och arbetar och upplever detta som tråkigt. *”Nu känns det lite som folk bara är omotiverade. Och lite trötta och rädda.”*, uppger ri2 angående stämningen. Ri2 tycker att man märker stor skillnad på stämningen nu och att det tyvärr inte är till det bättre. Med rädsla menar respondenten rädsla för att bli uppsagd. Ri3 säger: *”Vi har ju alltid haft en hyfsad bra sammanhållning men det är väl klart att man känner att det är mer dämpat och att folk gärna sitter hemma och jobbar lite mer. Men det är klart att folk får sig en tankeställare om ”Herre gud det kunde lika gärna varit jag” [...]. Men också säkerligen tankar om framtiden ”Är det detta jag vill göra”?”*

4.1.5 Socialt stöd

Rd1 tyckte att stödet från kollegorna varit mycket stort och att kollegorna varit väldigt förstående och att man har kunnat prata öppet som varslet. Respondenten uppger att det inte känts självklart att be om stöd hos ledningen då hon inte upplevt dom som inbjudande till samtal och då har det inte känts bekvämt att vända sig dit. Rd2 och rd3 upplever att stödet från ledningen varit dåligt, nästan obefintligt, men att stödet från kollegorna varit jättebra och känner som rd1 också att det varit ett öppen dialog kollegorna i mellan, vilket de bägge värdesätter. Rd3 uppger även att det är en av anledningarna till att hen arbetat kvar så länge på företaget.

Alla i gruppen indirekt drabbade känner att de kunnat vara ett stöd för varandra och sina kollegor. Både Ri1 och ri2 känner att hen kunnat vara ett stöd för de drabbade av varslet och ri1 upplever att hen fått de stöd hon behövt från ledningen genom att prata med regionschefen när det uppstått tankar och frågor tillskillnad. Ri2 som upplever att stödet från ledning varit obefintligt. Även ri3 uppger att hen känt att hen kunnat vara ett stöd för sina kollegor men har inte upplevt något direkt stöd från ledningen utan nämner att de har möjlighet att prata med en personlig coach vilket hen tyckt varit bra tidigare men att hen inte upplevt det behovet i denna situationen. Alla respondenterna nämner även att regionchefen varit frånvarande på grund av privata skäl och förstår att hans situation gjort det svårt för honom att vara ett stöd och de tror också att det finns stöd att hämta om man så önskar.

4.1.6 Förtroende och tillit

Rd1 ger uttryck för misstänksamhet kring omplaceringen; *”Man vet ju inte, det är ett smart drag från företaget i så fall /.../ Och automatiskt bli av med personer på ett annat sätt. Då slipper ju dom säga upp, utan blir det en uppsägning från personen sida.”*

Respondenten känner sig heller inte helt bekväm med att prata med regionschefen och uppger också brist på tillit till det fackliga ombudet eftersom hans lön utbetalas av företaget i fråga och detta påpekar även Ri3; *”Det är väl kanske det som man har fått höra det att facket verkligen går företagets ärenden. Och har man inte tillit till den fackliga representanten som finns på plats då är man liksom utelämnad till ingenting. Så det låter lite som en blåsning, det här med facket om jag helt ärlig.”* Rd2 upplever att företaget inte står för det dom säger, att ”people” skall vara i centrum, vilket hon inte

upplevt i denna varsel situation. Rd2 menar att företaget ”inte lever som de lär”. Rd3: *”Det har rubbats. /.../ Det är ju varslet och hur dom har hanterat enskilda fall i det här varslet”* Ri1 : *”Lite kanske.” /.../ Det har ju just med här som jag sa att JAG tycker att det är kortsiktigt.”* Ri2 upplever inte att tilliten har försämrats då den varit låg innan varslet på grund av allting beslutas högt upp och att det inte finns någon möjlighet att påverka de direktiv som kommer uppifrån. Alla respondenterna nämner att de fakta och information de fått angående anledningen till varslet inte är tillräcklig vilket gör att de ifrågasätter situationen då de saknade belägg för varslet.

4.1.7 Omplaceringar och nytt arbetssätt

Samtliga respondenter upplever att informationen kring omstruktureringen varit tillräcklig. Rd2 uppger dock att framförandet av informationen inte var bra då hen tyckte att man inte såg allt som visades på skärmen vid mötet. Ri2 upplevde att informationen kom lite sent då förändringen redan trätt i kraft när alla informerades. Alla upplever att de förstår den nya arbetsprocessen och alla nya roller. De personer som fått nya tjänster, vilket är två stycken uppger att de känner att de har fått tydliga instruktioner och arbetsuppgifter dock nämner bägge två att målen, hur mycket som skall göras inte är direkt tydliga. De flesta upplever inte att de kommer få mer att göra nu när en tjänst tagits bort. Rd3 säger däremot att samma mängd arbete skall utföras på färre personer och att det i förlängningen kan göra att alla i gruppen får lite mer att göra under stressade perioder. Ri3 *”Jag tror att i många fall när man gör de här förändringarna så tror jag att det finns ett motstånd men i slutändan så ser man fördelarna med det /.../ Funktionerna är dem samma. Det är bara människorna.”* En del av respondenterna tar även upp att följderna av första varslet som skett kan orsaka mer jobb för speciellt gruppen ID.

4.1.8. Framtid och oro

Rd1, rd2 och rd3 uppger att oro inför framtiden och framtida varsel finns. Rd1 säger även att företaget presenterade att de gjorts bra siffror nyligen men att hen inte skulle bli överraskad om det kommer fler varsel på företaget. Rd2s oro är främst på grund av för att de roller grupperingen direkt drabbade inte finns någon annanstans på företaget och att oron finns för att de succesivt skall försvinna. Ri1 känner en viss oro för framtida varsel och att hen kan tänka sig att detta kan ske eftersom att det varit en del nedskärningar är ri1 inte så säker på bolaget men att detta inte är något som påverkat

hen så speciellt mycket. Ri2 känner inte oro för framtiden trots att hen känt av oron bland andra. Anledningen är att hen tror att så länge grupperingen indirekt drabbade drar in pengar kommer de inte vara aktuella för varsel. Ri3 uppger att hen ser att det finns möjlighet till framtida varsel om situationen som den är i dag fortsätter men är inte särskilt orolig.

Några respondenter nämner även att man är mer öppen för andra jobbförslag och att man börjar uppdatera CV:n. En respondent nämner också att det är svårt att arbeta i en omgivning där kollegor söker och letar annat arbete.

5. Analys

Av intervjuerna går det att förstå att upplevelserna av varslet bland respondenterna har varit förhållandevis likartad. Beskedet om varsel har endast i hälften av fallen informerats direkt från ledning, övriga respondenter har fått informationen via ryktesvägen. Oberoende av hur informationen nått respondenterna upplever dem att informationen varit otillräcklig och att de fått den på ett felaktigt sätt. Respondenterna indikerar alltså på att de upplevt ett bristande informationsflöde från ledningen sida. Belägget för varslet upplevdes av många respondenter som otillräckligt och kortsiktigt vilket gjorde den kvarblivande personalen frågande till varslet. Angelöw menar att brist på information kan göra att personalen påverkas negativt vid en förändringsprocess. Han anser att delaktighet är en viktig förutsättning för att förändringen inte ska påverka personalen negativt.⁴⁸ Två av tre respondenter av gruppen indirekt drabbade upplever att de inte känt sig involverade i varselprocessen. När personalen inte känt sig involverade i situationen samt upplevelsen av att de inte fått den information de behövt kan detta ha resulterat i en större risk för negativ påverkan av varslet och dess upplevelser. Kunskap och information ger enligt Angelöws motivations modell en realistisk och tydlig bild av möjliga förändringar.⁴⁹ Eftersom den kvarblivande personalen upplever avsaknaden av belegg för varslet samt information kan detta också varit en motivationssänkande faktor om man ser till vad Angelöw menar angående att förändringsviljan är uppbyggd av flera sammanhängande faktorer där kunskap och information är en bidragande faktor till förändringsviljan.⁵⁰ Några av de faktorer som presenteras i Motivationstabellen har enligt respondenterna saknats i denna varselsituation. En faktor som delaktighet menar Angelöw skapar värden som makt och möjlighet att genomdriva förändringar men eftersom att respondenterna upplevt att de inte involverats i processen, speciellt de indirekt drabbade, har dessa värden förmodligen inte skapats. Den trygghet som Angelöw talar om i sin modell⁵¹ har varit obefintlig då respondenterna upplevt att det varit en orolig tid där det även har märkts på stämningen på arbetsplatsen.

⁴⁸ Angelöw, 1991. Sid 93-96.

⁴⁹ Angelöw, 1991. Sid 91.

⁴⁹ Angelöw, 1991. Sid 87-89.

⁵⁰ Angelöw, 1991. Sid 89.

Perioden mellan information och besked upplevdes som orolig, nedstämd och förvirrande. Det finns forskning som visar på att det är under denna period som är svårast under en nedskärningsprocess och att personalen psykiska hälsa under denna fas försämras som mest.⁵² Kivimakis medicinska studie visade på att den manliga personal som fått arbeta kvar på en arbetsplats efter nedskärning löpte större risk för att få utskrivet antidepressiva och sömnpiller.⁵³ Anders Bruhn menar att en framgångsfaktor för en lyckad omställning är de resurser och stöd som erbjuds i tidigt stadie av ledningen.⁵⁴ I denna studie upplever den kvarblivande personalen att det sociala stödet från ledningen sida varit obefintligt under denna period, kanske när de behövt den som mest om man ser till tidigare forskning som visat på ökad risk för ohälsa under denna period.

Enligt Karasek & Theorells Krav-kontroll-stödmodell kan bristande socialt stöd, antingen från ledning eller kollegor bidra till försämrad arbetstillfredsställelse och trivsel på arbetsplatsen. Modellen menar att det sociala stödet kan skapa balans i situationer där kraven är höga och kontrollen är låg i arbetssituationen som i exempelvis vid en nedskärningsprocess. Samtliga respondenter uppger att de upplever att stödet från kollegorna varit stort och gruppen indirekt drabbade upplever alla att de kunnat vara ett stöd för kollegorna under varsel processen. Ett emotionellt stöd har upplevts finnas bland respondenterna då kollegorna pratat, stöttat och varit förstående för varandras situationer. Respondenterna har även känt att det instrumentella stödet kommit från kollegorna då man utbytt information och hjälpt varandra praktiskt med att söka nya arbeten. Det känslomässiga och instrumentella stödet har som tidigare nämnt varit obefintligt från företagets sida upplever majoriteten av respondenterna. Det stora stödet från kollegor kan ha bidragit till att en stressituation som varsel upplevts mindre stressframkallande och därmed har situationen kanske också upplevts mindre hotande tack vare det stöd som kvarblivande personal upplevt av sina kollegor.⁵⁵ Det sociala stödet har visat sig fungera som en stöddämpare i situationer som varsel och uppsägningar och hade stödet från ledningen varit större hade situationen kanske upplevts som mindre stressframkallande⁵⁶ än vad respondenterna gett uttryck för. Det är alltså otvivelaktigt att respondenterna upplevt ett stort socialt stöd från kollegorna vilket

⁵² Dekker & Schaufeli, 1995. Sid. 57-63.

⁵³ Kivimaki, 2007. Sid 154-158.

⁵⁴ Bruhn, 2003

⁵⁵ Karasek & Theorell, 2009

⁵⁶ Lennerlöf, 1981

kan ha balanserat det stöd som den personalen saknat av ledningen i form av exempelvis information. Den indirekt drabbade gruppen har inte upplevt lika stort behov av emotionellt stöd som de direkt drabbade men däremot har det instrumentella stödet varit mycket saknat av de indirekt drabbade. Detta kan ha inneburit att gruppen indirekt drabbade inte påverkats lika negativt som hade varit möjligt, om de upplevt att de hade behövt ett större emotionellt stöd från ledningen.

Det kan också ha betytt för kvarblivande personalen att de upplevt motstridiga krav då Karasek och Theroell menar att under en varselsituation kan arbetstagaren uppleva motstridiga krav, främst under perioden mellan besked och avsked där de inte visste vem som skulle bli uppsagd. Exempelvis ska arbetstagaren vara produktiv tills dagen denne får lämna sitt arbete men också att kraven på de arbetare som blir kvar kan öka produktionsmässigt. Karasek och Theorell förklarar att om de psykologiska kraven är orimliga eller för höga har detta en negativ effekt på hälsan.⁵⁷

Den direkt drabbade personalen upplevde att de tappade arbetsmotivationen direkt efter varslet men att de visste vikten av att arbetet ändå skulle utföras. De indirekt drabbade respondenterna upplever att det är viktigt att de i nu läget inte tappar arbetsmotivationen utan att det är viktigt att de alla försöker fortsätta arbeta för att de skall kunna nå dem resultat som skall nås. Eftersom respondenterna arbetar med ”kunder och klienter” dagligen har de upplevt att de velat fortsätta göra ett bra arbete för deras del också. Detta kan ses som dubbla krav från både arbetsgivare och arbetstagare.⁵⁸ Utöver detta har respondenterna och övriga arbetande på avdelningen ett ganska nära samarbete där arbetsprocessen är beroende av alla roller för att det skall flyta på. Krav kan även komma från kollegor.

För några respondenter har den sänkta arbetsmotivationen bestått och för andra har den återgått till det normala. Den historiskt avgörande studien inom arbetsmiljöforskningen, genomförd av Elton Mayo visade på att människan motiverades av mänskliga faktorer.⁵⁹ Dessa faktorer upplevde inte personalen under denna fas, eftersom de saknat stöd från ledningen. Respondenten som erbjöds en ny tjänst upplever att arbetsmotivationen i efterhand har ökat och uppger att det är på grund av hen återfått sin

⁵⁷ Karasek & Theorell, 2009

⁵⁸ Berglund & Schedin, 2009. Sid 143-147.

⁵⁹ Lennéröf, 1981. Sid 109.

tidigare chef vilket hen såg som positivt och motivationsökande. Mayo kom fram till att relationerna mellan chefer och arbetstagare är en viktig aspekt vad gäller motivation.⁶⁰ Cameron menar att den sjunkande arbetsmoralen är något som kan utvecklas vid nedskärningar⁶¹ vilket är fallet i denna studie. Alla respondenter upplevde att arbetsmotivationen på något vis påverkades av varslet vilket kan vara en konsekvens av ett missnöje på den psykosocociala arbetsmiljön.⁶² En respondent uttrycker att hens motivation ökat ett tag efter varslet på grund bättre aspekter i den nya rollen vilket kan bero på att hen fått en högre kontroll över sin arbetsituation än tidigare. Den andre personen som omplacerades upplever däremot att motivationen fortfarande är sänkt på grund av hen upplever en nedgradering i rollen. Karasek & Theorell menar att arbetstagaren har ett behov av att påverka hur dennes egna kompetenser utnyttjas och även påverka utvecklingen av detta⁶³, vilket inte varit fallet för denna respondent. Ansträngnings och belöningsmodellen åsyftar att en långvarig ansträngning kan medföra ohälsa om resultaten av ansträngningen är otillfredställande.⁶⁴ Respondenten i detta fall hade inte möjlighet till utveckling och fick även gå ner i lön, lön kan ses som en materiell belöning medans möjlighet till utveckling kan ses som social utveckling.

Då Karasek & Theorell menar att de flesta i en varselsituation inte upplever att de har kontroll över sin arbetssituation kan detta leda till en osäkerhetskänsla.⁶⁵ Eftersom det framgår från intervjuerna att oro är något som drabbat avdelningen i olika former kan det bero på att respondenterna inte har kontroll över sin situation som lett till osäkerhetskänslor. Vid situationer med höga krav och låg kontroll, vilket kan ha varit fallet i denna varselsituation kan arbetstagarens hälsa påverkats av de stresshormoner som frigörs när kraven är höga.⁶⁶ Majoriteten av respondenter menar att oro för framtida varsel existerar dock uppger dock är inte oron lika stor hos alla respondenter. De omstruktureringar och omplaceringar som skett i samband med varslet har enligt respondenterna varit tillräcklig men enligt en respondent kom informationen efter att förändringarna trätt i kraft.

Personalens goda förtroende för företaget och att personalen upplever att de blivit

⁶⁰ Lennerlöf, 1981. Sid 109

⁶¹ Cameron, 1995

⁶² Rubenowitz, 2004

⁶³ Karasek & Theorell, 1990

⁶⁴ Theorell, 2006. Sid 43.

⁶⁵ Karasek & Theorell, 1990

⁶⁶ Lennerlöf, 1981

rättvist behandlade är viktigt om processen skall genomföras på ett lyckat sätt åsyftar Kiefer.⁶⁷ Förtroendet för företaget har minskat i olika grad uttrycker samtliga respondenter. En respondent menar att det har rubbats en annan menar att förtroendet för företaget redan från början varit lågt. Respondenterna ger uttryck under intervjuerna att detta är främst beror på hur företaget skött varsel processen och att inget stöd erbjudits från ledningen sida. Ett varsel kan ses som ett brott mot det psykologiska kontraktet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och när detta kontrakt bryts, som exempelvis vid detta fall kan detta leda till besvikelse eller till minskat förtroende för arbetsgivaren. Detta beror på om kontraktet bryts utan förvarning eller om det bryts mot det som uppfattas som en skyldighet.⁶⁸ Eftersom kontraktet är en personlig upplevelse och beror på arbetstagarens förväntningar på ledningen och dennes tidigare erfarenheter kan detta vara olika för alla respondenter. Det har visat sig att kvarblivande personal efter ett varsel kan känna minskad lojalitet och engagemang gentemot arbetsgivaren⁶⁹ vilket verkar vara fallet i denna varselsituation. Samtliga respondenter upplever att stämningen är sämre på arbetsplatsen och att många väljer att arbeta hemifrån istället. Detta upplever respondenterna har påverkat gruppdynamiken och arbetsflödet.

⁶⁷ Kiefer, 2005. Sid 875-897.

⁶⁷ Rousseau, 1989. Sid 121-139.

⁶⁸ Shah, 2000. Sid 101-112.

6. Diskussion & slutsatser

Motivet med studien var att genom kvalitativ metod undersöka hur kvarblivande personals upplevelser av varslet sett ut och hur dessa upplevelser gett konsekvenser på den psykosociala arbetsmiljön. Uppsatsen är ämnad till att skapa större förståelse kring hur varsel kan påverka kvarblivande personal ur psykosocial arbetsmiljö synpunkt.

Jag anser att jag genom mitt kvalitativa metodval kunnat besvara min första frågeställning kring hur kvarblivande personalens upplevelser av varslet sett ut. Utifrån det empiriska materialet jag har haft till mitt förfogande har jag kommit fram till att den kvarblivande personalens upplevelser av varslet har varit jämförelsevis likartad bland alla respondenter. Undersökningen visar att den kvarblivande personalen upplevt att genomförandet av varslet skötts dåligt från ledningens sida. Upplevelsen av att informationen och kommunikationen mellan ledning och personal varit otillräcklig är uppenbar. De indirekt drabbade upplevde inte att de involverats i processen. De har alla saknat socialt stöd från ledningen främst instrumentellt och emotionellt, då de upplevt att detta varit obefintligt. Samtliga av den kvarblivande personalen upplever att arbetsmotivationen, stämningen och förtroendet för företaget har påverkats negativt av varslet.

Alla upplevelser är individuella och beroende av olika faktorer hos respondenterna så som kön, erfarenheter, syn på arbete och arbetsmiljö har upplevelserna självklart skiljt sig åt. Genom att vara medveten om detta i tolkningsarbetet har trovärdiga resultat kunnat nås. Det har även under hela arbetets gång funnits en medvetenhet kring de olika känslotillstånd som varierar för respondenterna i studien igenom denna förändringsprocess⁷⁰ för att kunna nå så goda resultat som möjligt.

Jag anser att jag haft svårigheter kring att besvara min frågeställning om hur upplevelserna av varslet påverkat den psykosociala arbetsmiljön då detta är en komplext fråga. Jag har inte kunnat dra några slutsatser kring den långvariga påverkan av arbetsmiljön men däremot kan studien visa på några av omedelbara påverkan på den psykosociala arbetsmiljön. Min slutsats kring hur arbetsmiljön påverkats i det korta loppet efter varslet är att den kvarblivande personalens psykosociala hälsa under

⁷⁰ Lie & Perrewé, 2005

perioden mellan besked och avsked har försämrats på grund av ute blivit socialt stöd i form av information och resurser från företaget. Eftersom stödet från kollegorna har varit stort anser jag att skadan inte är lika stor som den kunde ha varit om även detta stöd uteblivit. Då undersökningen visar på att den kvarblivande personalen upplevt motstridiga krav under tiden efter varslet är detta också en bidragande faktor för försämrad psykosocial hälsa för personalen i fråga. Det framkom i studien att en sjunkande arbetsmotivation har utvecklats som kan bero på att det finns ett missnöje över den psykosociala arbetsmiljön hos kvarblivande personal. Majoriteten av personalen var vid tidpunkten för studien i en situation av låg kontroll med höga krav som har bidragit till osäkerhetskänslor, vilket innebär att det är mycket troligt att varselsituationen orsakat stressreaktioner bland kvarblivande personal. Det framgår även att många väljer att arbeta hemifrån efter varslet vilket jag anser kan vara negativt för gruppodynamiken vilken är en faktor för en god psykosocial arbetsmiljö.

Svaret på frågan om hur upplevelserna av varslet påverkat den psykosociala arbetsmiljön blir därmed kortsiktigt. Kvarblivande personals upplevelser av varslet har påverkat den psykosociala arbetsmiljön negativt om man utgår från kortsiktiga konsekvenser som jag kunnat studera. Mitt metodval för studien anser jag som sagt är rätt för syftet med studien men eftersom frågan i sig varit så pass komplex anser jag att ett fler intervjuer hade varit nödvändiga vid ett senare tillfälle för att kunna besvara de långsiktiga konsekvenserna. Detta på grund av att respondenternas känslor vid tidpunkten av intervjuerna inte nödvändigtvis behöver vara bestående eftersom det har visat sig att man genomgår ett flertal olika känslotillstånd beroende på vart i en förändringsprocess man befinner sig i.⁷¹ Detta innebär att det respondenterna upplevde och gav uttryck för vid intervjuens tillfälle kan ha varit något dem upplevt just för stunden men att dessa känslor och upplevelser senare kan ha övergått till något annat. Detta gör det svårt att verkligen slå fast de långvariga effekterna av kvarblivande personalens upplevelser av varslet. Självklart hade fler respondenter kunnat ge en tydligare bild över vilka förändringar som skett på arbetsmiljön efter varslet.

Avgörandet av differenserna på den psykosociala arbetsmiljön efter varslet är svårt eftersom ingen tidigare undersökning på den psykosociala arbetsmiljön är genomförd. Därmed står enbart personalens upplevelser till grund för hur den psykosociala

⁷¹ Lie & Perrewé, 2005

arbetsmiljön förändrats. Beroende på respondenternas tidigare erfarenheter och deras individuella syn på vad en god psykosocial arbetsmiljö kan upplevelserna skilja sig åt.

Jag upplever trots detta att svaren i intervjuerna varit enhetliga och därmed har svaren på mina frågeställningar om upplevelserna av varslet och dess påverkan på arbetsmiljön bidragit till en stor förståelse och inblick i vad min tredje och sista frågeställning handlar om, vad företaget bör tänka på vid kommande varsel- och uppsägningssituationer.

Utifrån de upplevelser som kvarblivande personal haft av varslet kan jag anknyta till mina teorival samt tidigare forskning och därmed kunnat komma fram till ett par områden som företaget i fråga, eller andra företag, kan tänka på vid framtida varsel- och uppsägningsprocesser. Ett socialt stöd i alla dess former är nödvändigt i denna typ av processer. Ett informationsflöde som redan från start finns till i varselprocessen där samtliga parter involveras för att skapa delaktighet för både de personer som är varslade samt icke drabbade arbetsplatsen. Informationen bör vara riktad till bägge grupper och ska vara tydlig för alla inblandade. Förutom det instrumentella stödet har studien visat på att ett emotionellt bör erbjudas från ledningens håll. En större förståelse och omtanke för att reducera det bristande förtroendet som uppstått bland kvarblivande personal. En nystart för de kvarblivande är central i form av motivations höjande aktiviteter eller åtgärder, då undersökningen visat på bristande motivation som i sin tur kan påverka företagets produktivitet. Sammanfattningsvis är upplevelserna av varslet negativa då den kvarblivande personalen saknat socialt stöd och resurser från ledningen sida. De kortsiktiga konsekvenserna på den psykosociala arbetsmiljön har varit negativa då det visat sig att upplevelserna av varsel situationen orsakat psykosocial ohälsa bland den kvarblivande personalen. Företagen bör vid kommande varsel- och uppsägningsprocesser involvera de indirekt drabbade mer samt förbättra informationsflödet mellan ledning och arbetstagare. Även resurser som socialt stöd bör erbjudas.

Utifrån denna studie går det att se hur viktigt sambandet mellan kvarblivande personals upplevelser och psykosocial arbetsmiljö är för både individen och företaget. Individens välmående är central för företagets framgång. Varslet har påverkat den kvarblivande personalens psykosociala arbetsmiljö negativt som i sin tur sedan påverkat produktiviteten på kort sikt. Undersökningen bidrar till ökad förståelse

för hur upplevelserna bland kvarblivande personal påverkar den psykosociala arbetsmiljön på ett kortsiktigt sätt. Jag anser att jag med denna studie fyllt ett tom rum i forskningen då jag upplevde att studier kring kvarblivande personal och psykosocial arbetsmiljö varit alltför liten.

7. Förslag till vidare forskning

På grund av den kunskapslucka jag påträffade tidigt i processen av denna studie anser jag att fler liknande studie är behövligt inom området, främst studier som belyser hur kvarblivande personals psykosociala arbetsmiljö påverkas av varsel. Ett förslag är att försöka belysa de långsiktiga konsekvenserna av arbetsmiljön genom att utföra intervjuer vid fler tillfällen efter en tids mellan rum för att kunna klargöra hur detta kan påverkas över tid.

8. Det arbetsvetenskapliga huvudområdet och framtida yrkesroll

Studiens syfte är att skapa en större förståelse för hur upplevelserna av ett varsel kan påverka den psykosociala arbetsmiljön för kvarblivande personal och därmed har de psykologiska förutsättningarna för människan i arbetet och arbetslivet undersökts. Studien tar hänsyn till de förändringar som sker i arbetslivet på grund av turbulensen på arbetsmarknaden. Utifrån att ha genomfört en studie på individnivå har konsekvenserna på organisationsnivå kunnat förstås och vice versa. Studien kan användas som ett verktyg vid varsel- och uppsägningsprocesser av företag och HR- avdelningar. Som framtida arbetsvetare tror jag att denna typ av analysarbeten är potentiella arbetsuppgifter inom olika företag och organisationer. Jag tror också att jag som arbetsvetare kommer ha en betydande roll vid strategiskt arbete inom företag vad gäller arbetsmiljö, både fysisk och psykisk.

9. Litteraturförteckning

- Angelöw, Bosse, *Det goda förändringsarbetet: om individ och organisation i förändring*, Studentlitteratur, Lund, 1991.
- Aronsson, Gunnar. *Arbetspsykologi: Stress- och kvalifikationsperspektivet*. Studentlitteratur, Lund, 1987. Sid 102-105.
- Berglund, Tomas, Berglund, Tomas & Schein, Stefan, *Arbetslivet*. Upplaga 2. Studentlitteratur, Lund, 2009. Sid 143-151.
- Bruhn, Anders, *Omställning i Kumla: en utvärdering av de personalinriktade åtgärderna under omställningsprocessen vid Ericssons Kumlafabrik 2001-2002*, Örebro universitet, Örebro, 2003.
- Bryman, Alan. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber ekonomi, 2002.
- Cameron, Kim. *Downsizing, quality and performance*, från Robert Cole: *The death and life of the American quality movement*, New York, 1995.
- Dekker, S. & Schaufeli, W. *The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study*. Australian psychologist, 1995. Sid. 57-63.
- Djurfeldt, Göran, Larsson, Rolf & Stjärnhagen, Ola. *Statistisk verktygslåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Upplaga 2. Studentlitteratur, Lund, 2010.
- Heuvel, M. van den, Demerouti, E., Schreurs, B.H.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. *Does meaning-making help during organizational change?: Development and validation of a new scal.*. Career Development International, 2009. Sid 508-533
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur, 1991. Sid 100-122.
- Isaksson, K. & Bellaagh, K. *Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt – förändrade relationer på arbetsplatserna*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2005.
- Karasek, R., & Theorell. *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. USA: Basic Books, 1990.
- Kiefer, Tina. *Feeling bad: Antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change*. Journal of Organizational Behavior, 2005. Sid. 875-897.
- Kivimäki, M; Honkonen, T; Wahlbeck, K; Elovainio, M; Pentti J; Klaukka, T., Virtanen, M; Vahtera J. *Organizational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment: Journal of Epidemiology and Community Health*, 2007. Sid 154-158.
- Lennerlöf, Lennart. *Arbetsmiljön ur psykologisk och sociologisk synvinkel: en introduktion till beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning*, LiberFörlag, Stockholm, 1981
- Lennér-Axelsson, Barbro & Thylefors, Ingela, *Arbetsgruppens psykologi*. Upplaga 4. Natur och kultur, Stockholm, 2005.

Liu, Y. & Perrewé, P.L. *Another look at the role of emotion in the organizational change: A process model*. Human Resource Management Review, 2005. Sid 263-280.

Marks, M. L. *Workplace recovery after merges, acquisitions, and downsizings: Facilitating individual adaption to major organizational traditions*. Organizational Dynamics, 2006. Sid 384-399.

Rousseau, D. M. *Psychological and implied contracts in organizations*. Employee Responsibilities and Rights Journal, 1989. Sid 121-139.

Sahdev, Kusum. *Survivors reactions to downsizing: the importance of contextual factors*; Human Resource Management Journal, 2003. Sid. 56-74.

Shah, P. P. *Network destruction: The structural implications of downsizing*. Academy of Management Journal, 2000. Sid. 101-112.

Theorell, Töres. *I spåren av 90-talet*. Karolinska Institutet University Press, 2006.

Theorell, Töres. *Psykosocial miljö och stress*. Studentlitteratur, 2003. Sid 15-24.

Thylefors i Holmer, J. & Simonson, B. *Forskning om arbete*, Lund: Studentlitteratur, 2006. Sid 54.

Rubenowitz, Sigvard. *Organisationspsykologi och ledarskap. Upplaga 3*. Studentlitteratur, 2004.

Internetkällor

Arbetsförmedlingen, 2013. *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2012; Prognos för arbetsmarknaden 2012-2013*
<http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4ab2e7121379d5897aa80004990/ura+2012-3.pdf> (Hämtad 2013-04-14)

Ekonomifakta. *Läget i ekonomin- april*. 2013.
<http://www.ekonomifakta.se/sv/Artiklar/2013/April/Laget-i-ekonomin--april/>
 (Hämtad 2013-04-14)

Jans, Ann-Christin. *Konsekvenser av varsel och uppsägningar*: 41. Stockholm: Arbetsförmedlingens huvudkontor, Forskningsenheten, 2009:3.
http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.1c3b93431252bf479298000140/workingpaper09_3.pdf (Hämtad 2013-04-14)

10. Bilagor

Intervjuguide

- Beskedet om nedskärning/ varsel
- Påverkan på den psykosociala arbetsmiljön
- Vad hade företaget kunnat göra annorlunda

Intervjuperson

Drabbad av varsel

Icke drabbad av varsel

Kvinna

Man

Befattning

1. Beskedet om nedskärning/ varsel

Berätta om hur uppsägningsprocessen började och hur den gick till?

2. Varslets påverkan på den psykosociala arbetsmiljön

Arbetsmotivationen

Hur har arbetsmotivationen/ arbetslusten påverkats av varslet?

Stämningen

Hur upplever du att stämningen är på arbetsplatsen nu efter varslet?

Trivseln

Hur ser *trivseln* på arbetsplatsen ut idag i jämförelse med förr?

Gruppdynamiken

Hur upplever du att arbetsgruppen som helhet har påverkats av varslet?

Stöd

Hur har stödet från dina kollegor sett ut?

Hur har stödet från ledningen sett ut?

Förtroende och tillit

Hur har din tillit och ditt förtroende företaget påverkats av varslet?

Omplaceringen/ omstruktureringen

Är dina arbetsuppgifter desamma?

Är de tydliga?

Framtiden

Hur ser du på framtiden vad gäller framtida varsel? Finns det någon oro?

3. Vad hade företaget kunnat göra annorlunda?

Vad hade företaget kunnat göra annorlunda och vad tror du ni som grupp behöver framöver?